

APPACDM



APPACDM de Viana do Castelo
Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental

AVALIAÇÃO MOTIVAÇÃO

COLABORADORES

2021

Índice

1. NOTA INTRODUTÓRIA	3
2. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO - GLOBAL	3
2.1 FICHA TÉCNICA	3
2.2 ANÁLISE QUANTITATIVA GLOBAL	3
3. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO POR RESPOSTA SOCIAL	4
3.1 CENTROS DE ATIVIDADES E CAPACITAÇÃO INCLUSÃO (CACI's)	4
3.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL	4
3.3 RESIDÊNCIAS	5
3.4 OUTRAS RESPOSTAS SOCIAIS	5
3.5 COMPARAÇÃO ENTRE RESPOSTAS SOCIAIS	6
3.6 QUESTÕES ABERTAS	6
4. CONCLUSÕES FINAIS	9
5. PLANO DE AÇÃO	9

1. NOTA INTRODUTÓRIA

Numa Instituição Particular de Solidariedade Social, como a APPACDM de Viana do Castelo, em que EFICIÊNCIA e a EFICÁCIA dos seus processos dependem em grande parte do fator humano, é fundamental que os colaboradores se sintam motivados. Num bom ambiente de trabalho em que os colaboradores estão motivados, eles desenvolvem mais e melhor as suas potencialidades.

Neste âmbito é um desafio, para os gestores de qualquer organização, a avaliação da motivação dos seus colaboradores.

A par dos inquéritos por questionário que nos permitem avaliar a satisfação dos colaboradores, foram também aplicados e analisados questionários que nos permitem acompanhar a COMPONENTE MOTIVACIONAL DOS COLABORADORES.

2. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO - GLOBAL

2.1 FICHA TÉCNICA

Período de avaliação: 01/07/2021 a 31/07/2021

Escala utilizada: 4 Indicadores - Escala Qualitativa: Muito Motivado (MM); Motivado (M); Desmotivado (D); Muito Desmotivado (MD)

Inquéritos recebidos: 98 num total de 294 enviados

Taxa de resposta: 33%

Inquéritos inválidos: 0

Tratamento e análise: Equipa da Qualidade

Quadro 1 – Ficha Técnica

2.2 ANÁLISE QUANTITATIVA GLOBAL

2017	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	Desvio 2021	Meta 2022
83,80%	79,95%	82,01%	81,62%	80,17%	80%	0,17%	80%

Quadro 2 – Análise aos resultados globais
Valores próximos dos 0% - Muito Desmotivado / Valores próximos de 100% - Muito Motivado
Fonte: Inquéritos de avaliação de motivação

Estrutura	N	Taxa	Estrutura	N	Taxa	Estrutura	N	Taxa	Estrutura	N	Taxa
DC	5	39%	CACI e FP Melgaço	13	52%	CACI Valença	4	33%	CACI Ursulinas	2	25%
STV	1	25%	LRE Melgaço	3	27%	LAP Valença	1	50%	LAP 4	1	50%
CACI (s) e FP Areosa	10	26%	CACI Monção	3	23%	CACI e FP Ponte da Barca	7	58%	CACI J. Barreto	4	33%
LAP 1	-	-	LRE Monção	5	71%	CACI e FP Ponte de Lima	3	19%	LRE 3 de Julho	-	-
LAP 2	1	50%	LAP Monção	2	100%	S. Centrais	2	50%	CACI Cabedelo	6	26%
CEPVI	2	13%	CRI	8	62%	S. ADM	1	17%	LRE Cabedelo	5	33%
LRE VC	3	33%	LRE ML	6	50%						

Quadro 3 – Nº/Taxa de questionários recebidos por Estrutura

3. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO POR RESPOSTA SOCIAL

3.1 CENTROS DE ATIVIDADES E CAPACITAÇÃO INCLUSÃO (CACI's)

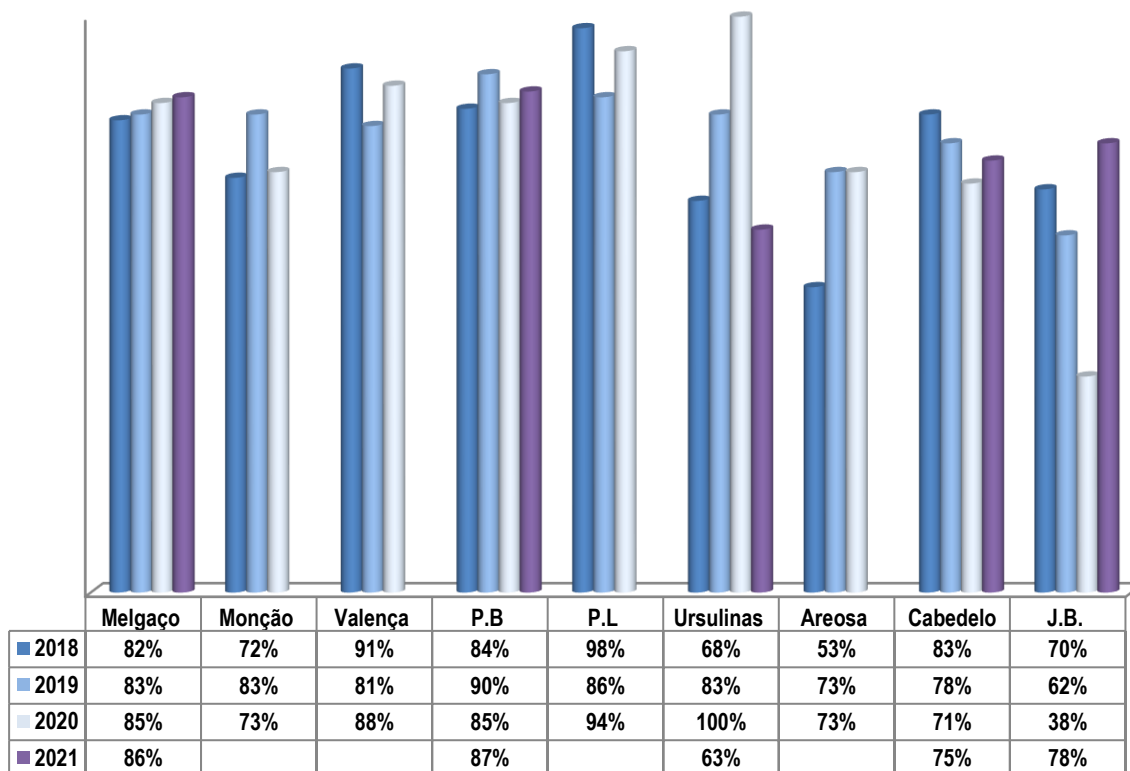


Gráfico 1 – Taxa média de Motivação (CACI's)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

As respostas sociais que não tem valores deve se ao facto de não terem atingido os 40% de taxa de participação

3.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

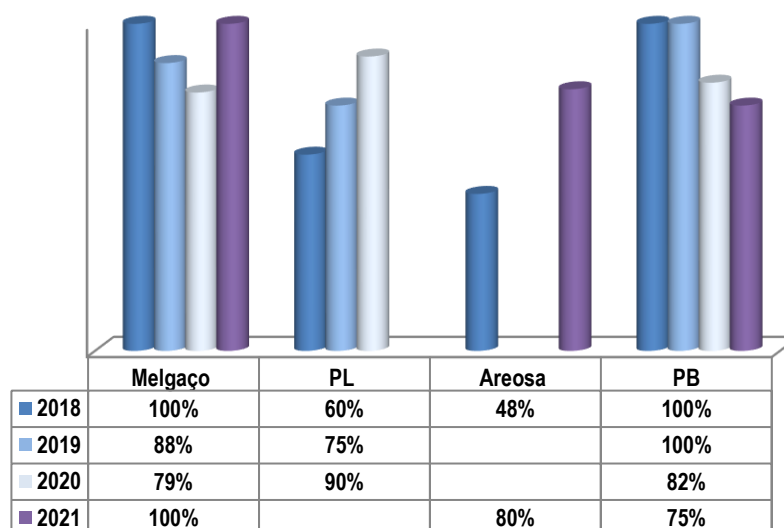


Gráfico 2 – Taxa média de Motivação (Centros de Formação Profissional)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

As respostas sociais que não tem valores deve se ao facto de não terem atingido os 40% de taxa de participação

3.3 RESIDÊNCIAS

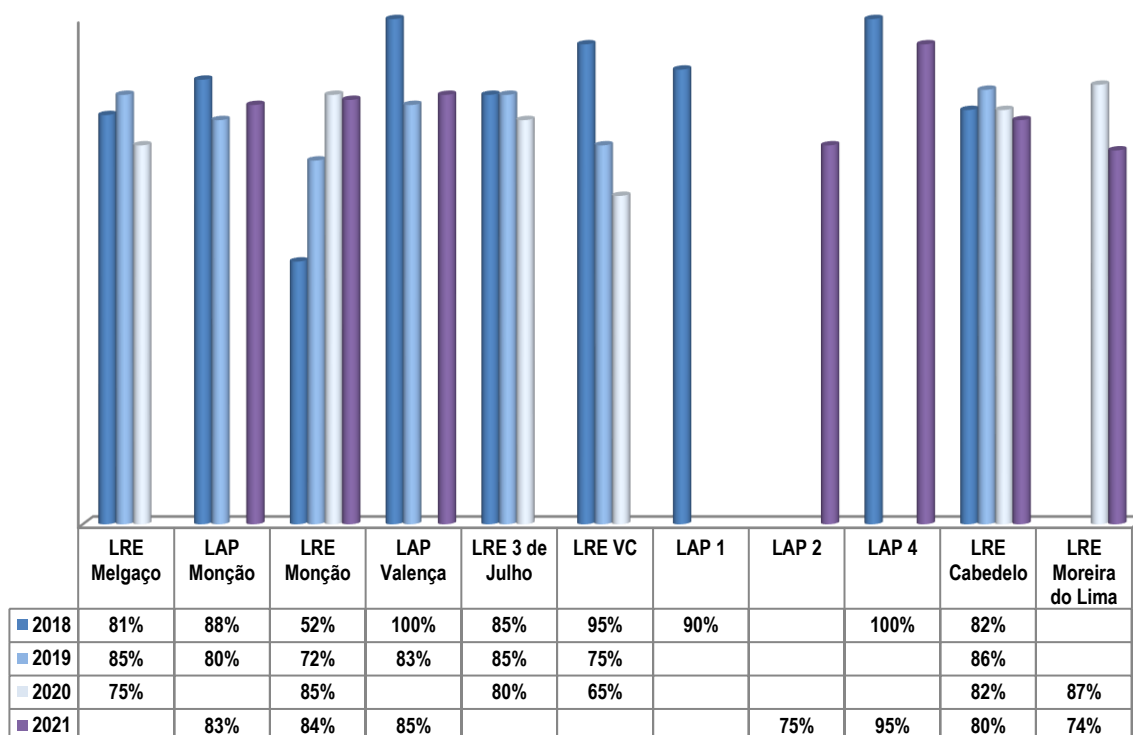


Gráfico 3 – Taxa média de Motivação (Área Residencial)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

As respostas sociais que não tem valores deve se ao facto de não terem atingido os 40% de taxa de participação

3.4 OUTRAS RESPOSTAS SOCIAIS

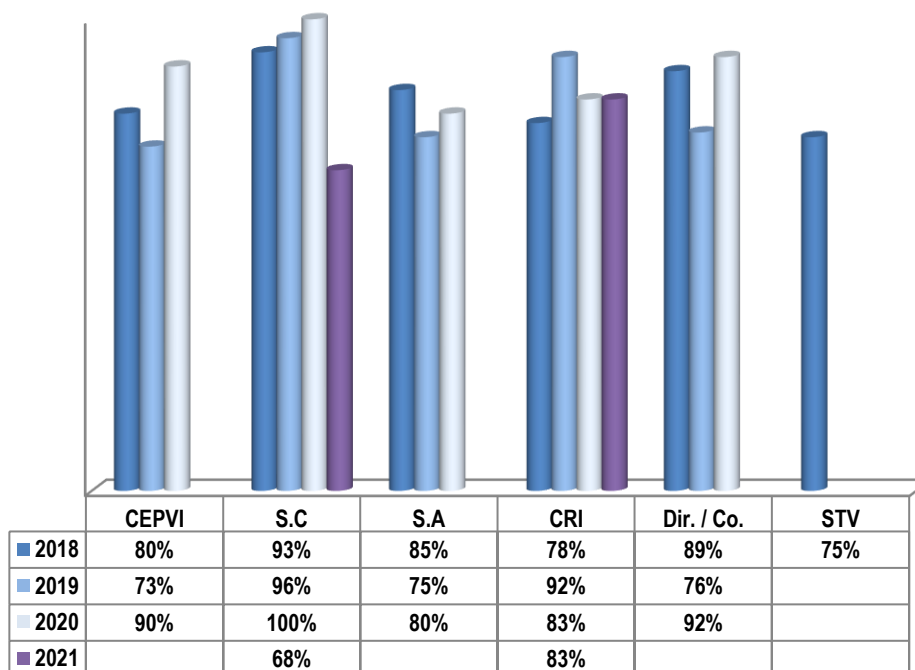


Gráfico 4 – Taxa média de Motivação (Outras Respostas Sociais)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

As respostas sociais que não tem valores deve se ao facto de não terem atingido os 40% de taxa de participação

3.5 COMPARAÇÃO ENTRE RESPOSTAS SOCIAIS

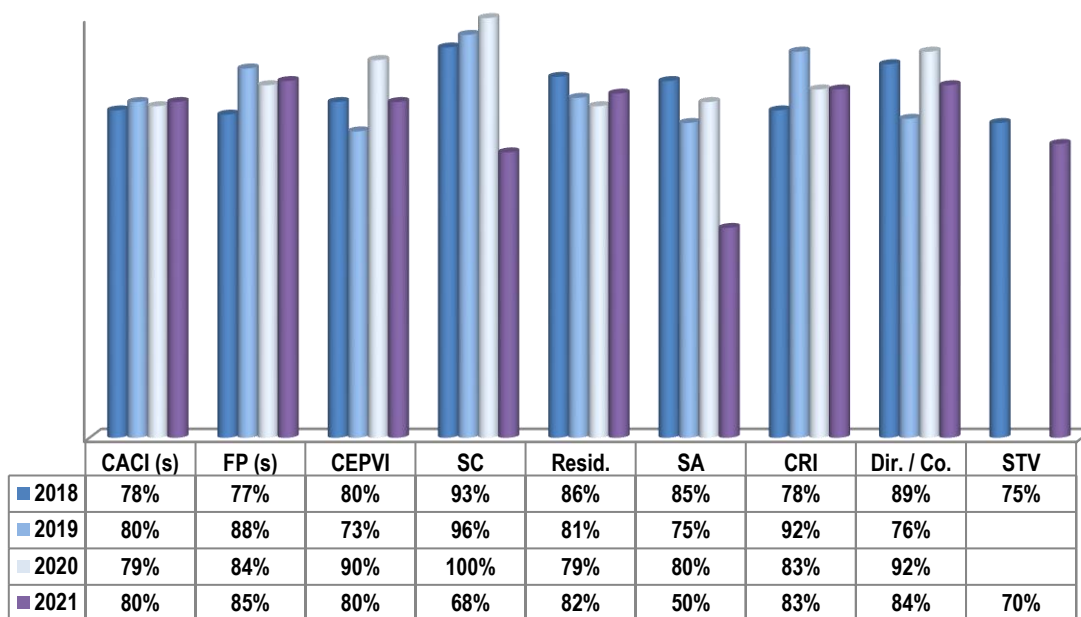


Gráfico 5 – Média de Motivação / Comparação entre respostas¹

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

Para este gráfico consideraram-se os valores de todas as respostas, independentemente da participação

3.6 QUESTÕES ABERTAS

Para cada pergunta fechada foi dada a possibilidade aos inquiridos de referirem quais os fatores que poderiam aumentar o seu índice de motivação, caso o mesmo não fosse muito motivado (MM). Foi também solicitado aos colaboradores que referissem sugestões de melhoria.

Motivação para aprender novos métodos de trabalho: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Aspetos económicos e financeiros	3
Formação mais adequada	1
Mais reconhecimento	4
Melhores condições de trabalho	4
Comunicação	3
Outras	5

¹ Os resultados incluídos neste gráfico para as respostas sociais que incluem mais do que uma Estrutura não são completamente reais. Resultam de uma média aritmética da taxa de cada estrutura e pretendem dar uma imagem abrangente da comparação entre respostas/serviços.

Motivação para desenvolver trabalho em equipa: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Espírito de Equipa	7
Falta de Comunicação	3
Promoção do trabalho em equipa	2

Motivação para participar em ações de formação: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Formação adequada às funções	8
Horários das formações	5
Aplicabilidade vs Progressão na carreira	2

Motivação para participar projetos mudança na organização: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Abertura e aceitação por parte das chefias	3
--	---

Motivação para sugerir ações de melhoria: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Que as melhorias sejam efetivadas	4
Abertura e aceitação pelas chefias	3
Outras	1

SUGESTÕES/COMENTARIOS

Nota: As sugestões/reclamações podem ser efetuadas em qualquer momento do ano, conforme procedimento instituído (ITG – Sugestões e Reclamações).

2021 – Sugestões e comentários	RS	Ação
Que os técnicos que constituem a equipa do CRI sejam realmente ouvidos e tenham uma palavra a dizer aquando da tomada de decisões que aos próprios dizem respeito: que alunos apoiar, quanto tempo, em que condições, em que local, com que método, etc.	CRI	<p>Todo o processo de reconversão das escolas de Educação Especial em CRI partiu unilateralmente do Ministério da Educação em 2007. Tudo o que diz respeito a financiamento e funcionamento dos CRI continua a ser decidido pelo Ministério da Educação, que comunica em reunião de comissão de acompanhamento dos CRI, onde está presente a Humanitas e outras federações de associações de apoio a pessoas com deficiência.</p> <p>A APPACDM de Viana do Castelo, na pessoa do coordenador do CRI, reúne regularmente com direção da Humanitas e restantes instituições associadas com CRI, para que a palavra dos seus técnicos e do seu CRI chegue à Humanitas, para que, por sua vez, chegue às reuniões da comissão de acompanhamento dos CRI e assim ao Ministério da Educação. Mas as decisões e orientações continuam a ser produzidas e emanadas pelo Ministério da Educação.</p>
Haver mais integração.	CACI MELGAÇO	Comentário

2021 – Sugestões e comentários	RS	Ação
Ter solução para a falta de urgência de um funcionário.	LAP MONÇÃO	Está instituído na APPACDM o processo de seleção do colaborador SOS.
Estimular a criatividade dos colaboradores.	LRE MELGAÇO	Comentário
Aumento salarial	CACI MONÇÃO	A APPACDM de Viana do Castelo cumpre com o legislado no Contrato Coletivo de Trabalho. Qualquer aumento salarial terá de ser negociado em sede de negociação coletiva.
Merecia ser recompensada mais dinheiro ou férias. Pois é o lar mais pesado fisicamente e psicologicamente. Mas nada é visto, e não é valorizado, por ninguém Obrigada.	LRE CABEDELLO	A Direção atribuiu os dias 24 e 31 de dezembro a todos os colaboradores. Os colaboradores que estão ao serviço nesses dias terão direito ao gozo destes dias noutra ocasião. Em período de pandemia foi atribuído um subsídio extra, em dinheiro, aos colaboradores que trabalham no direto com os clientes
A nossa resposta social precisa de melhores espaços para um melhor desempenho, desenvolvimento e motivação.	LRE MONÇÃO	Atenta a este problema, a APPACDM, juntamente com a junta de freguesia de Monção já sinalizaram um terreno para a implementação de um futuro LRE.
<p>Melhorar a segurança e privacidade dos jovens e colaboradores, temos alguns quartos e principalmente a sala de estar/refeitório praticamente sem estores ou sem cortina. Qualquer pessoa que passe na rua, sobretudo à noite, consegue visualizar tudo o que se passa dentro do lar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Colocar uma espécie de "BOX", alguma alternativa para o padeiro de manhã conseguir colocar o nosso pão em segurança. Nem sempre é possível na hora que ele chega, ir buscar o pão, pois já estamos a cuidar dos jovens. Nos dias de chuva torna-se complicado, e muitas vezes o saco do pão encontra-se perfurado por gaiotas e outras aves, e o pão que fica danificado vai para o lixo. - Fazer uma chave para cada equipa, da porta do refeitório que dá acesso à cozinha. Muitas vezes por lapso como já aconteceu várias vezes, um colaborador leva a chave para casa, e a equipa do turno seguinte fica impossibilitada de fechar essa porta, e fica em causa a segurança de todos. Assim cada equipa ficaria responsável pela sua chave e ninguém fica prejudicado. - Fazer separação de lixos (lixo comum, vidro, plástico e papel). - Mais iluminação do recinto do lar seria bom na minha opinião, mas compreendo que também possa não ser uma prioridade no momento. - Mais vistoria e resolução mais breve de problemas nas portas e portões do lar, que põe em causa a segurança. - Mais apoio e vigilância aos jovens. 	LRE CABEDELLO	<p>Foram tomados vários procedimentos para resolver esta situação.</p> <p>A caixa para o padeiro colocar o pão já está colocada junto ao portão.</p> <p>Já foram entregues chaves da porta do refeitório de acesso à cozinha (duas chaves).</p> <p>No CAO, estamos a fazer a separação do lixo em contentores próprios. Para a zona do lar devido às características de alguns clientes que mexem no lixo, não temos contentores, apenas na cozinha.</p> <p>Em relação à iluminação do espaço exterior, já foram colocados alguns focos em algumas zonas.</p> <p>Relativamente ao concerto das portas e portões estamos sempre dependentes da disponibilidade dos técnicos (serralheiros, carpinteiros). Mais uma vez devido às características dos clientes, estes estragam muito os puxadores por fazerem muita força. Alguns manipulados já tiveram que ser reforçados e mesmo assim já voltaram a danificar.</p> <p>O quadro de pessoal atual desta resposta é superior ao que é legalmente exigido.</p>
Penso ser importante reverem a ocupação dos lares. A diferença entre os utentes trabalhadores e os utentes sem "quase" as capacidades mínimas, é de tal ordem, que além de prejudicar imenso o convívio entre todos, em minha perspetiva prejudica muito mais os utentes trabalhadores, seja durante a noite, que não descansam o suficiente, podendo por em causa a sua segurança no trabalho, quer ao fim de semana, único dia que tem para usufruírem de tempo livre e relaxado, depois de uma semana de trabalho. na atual situação, todos os utentes saem prejudicados.	LRE VC	De facto este é um problema que tem merecido alguma reflexão nos últimos tempos. Os utentes trabalhadores, teoricamente estão a ocupar vagas de clientes mais dependentes. Os utentes trabalhadores recebem um vencimento mensal, pelo que teoricamente têm condições para estar integrados noutra tipo de espaço residencial (casa, quarto, apartamento, etc.). Quando se conseguir uma solução viável, este problema ficará resolvido.

A direção da APPACDM deveria conhecer o trabalho diário do centro. Passar 1 dia no centro para observar a população que atendemos e as diferentes dificuldades a que estamos sujeitos no dia a dia.	CACI CABEDELLO	A Direção está representada em cada estrutura, na pessoa dos seus Diretores Técnicos, tal como está definido nos estatutos da APPACDM de Viana do Castelo.
Repensar urgentemente na distribuição de alguns clientes do Cabedelo, por outros centros, para minimizar o desgaste físico e emocional dos colaboradores do cabedelo.	CACI CABEDELLO	Os clientes mais dependentes estão normalmente integrados em duas respostas sociais (CACI e LRE), pelo que as transferências destes clientes se tornam mais difíceis de concretizar. Eventualmente quando existir uma nova resposta de LRE em Viana do Castelo, será mais fácil de gerir esta situação.
É preciso haver mais comunicação, pois o diálogo é muito importante, no meu ver.	LRE ML	Comentário
Uma melhor distribuição das tarefas, além das que fazem parte da rotina diária com os utentes.	CACI VALENÇA	Direção Técnica
Sugiro uma maior presença das chefias para que a autonomia do grupo não seja posta em causa.	LRE ML	Direção Técnica
Sugiro que seja feita uma visita aos clientes e colaboradores desta instituição pelo presidente da direção pois passam anos e mais anos e não lhe vemos a cara.	CACI VALENÇA	A Direção está representada em cada estrutura, na pessoa dos seus Diretores Técnicos, tal como está definido nos estatutos da APPACDM de Viana do Castelo.
Realização de iniciativas e atividades para fortalecer a união entre todos no centro.	CACI AREOSA	Direção Técnica

4. CONCLUSÕES FINAIS

Após a análise dos questionários devem salientar-se os seguintes pontos de reflexão:

- Verificou-se que a média geral de motivação manteve-se nos 80%.
- Os colaboradores da FP de Melgaço e LAP 4 são os que apresentam um maior índice de motivação.
- As respostas sociais devem analisar e avaliar os resultados obtidos principalmente se viram os seus índices de motivação descer em relação ao ano transato. Devem implementar medidas de melhoria em consonância com os dados apresentados e se as questões apresentarem dados inferiores a 50%.
- Relativamente às respostas dos colaboradores às questões: "O que falta para que esteja Muito Motivado? E às sugestões apresentadas, **devem as respostas sociais analisá-las no âmbito da sua dinâmica e implementar as ações de melhoria que acharem necessárias.**
- Apesar de todos os esforços a tendência da taxa de participação continua a ser de diminuição dos valores.

5. PLANO DE AÇÃO

Manter-se á, para o ano de 2022 o mesmo método de levantamento de informação, nomeadamente o envio e preenchimento do questionário através de uma plataforma online.

Aquando do envio dos questionários de satisfação, será enviado um registo de informação interna, para todos os colaboradores assinarem como comprovativo do conhecimento do envio dos questionários
Para o ano manter se à um mínimo de 40% de taxa de participação dos colaboradores (por resposta social) para análise das respostas individualmente.

Viana do Castelo, 02 de fevereiro de 2022

Elaborado por Equipa da Qualidade - Alberta Leite	
Verificado por Gestor da Qualidade – Hugo Oterelo	
Aprovado por Presidente – Luiz Costa	